

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHYA VIDI  
ABADI KABUPATEN BANYUASIN**



**Skripsi**

**Nama: Aurora Fala Yahzunka**

**NIM: 212021287**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHYA VIDI ABADI KABUPATEN  
BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama: Aurora Fala Yahzunka**

**Nim: 212021287**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aurora Fala Yahzunka  
NIM : 212021287  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pa 2026  
  
Aurora Fala Yahzunka

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

### **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin.

Nama : Aurora Fala Yahzunka  
NIM : 212021287  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2026

Pembimbing I



**Amidi, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229056502

Pembimbing II



**Ummi Kalsum, S.E., M.Si**  
NIDN: 0230047702

Mengetahui,  
Dekan

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sungguhnya bersama kesulitan selalu ada kemudahan.”

(Q.S Al- Insyirah:5)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES adalah kuncinya, karena tuhan tau mana jalan yang terbaik untuk umatnya yang ingin melangkah ketahap selanjutnya sampai seterusnya”

“Lelah boleh singgah, tapi menyerah bukan pilihan”

### PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Diri saya sendiri, Aurora Fala Yahzunka selaku pemilik skripsi ini ingin berterima kasih dan meminta maaf yang sebesar besarnya kepada diri saya sendiri. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini dengan proses yang penuh lika-liku serta cukup lama dan panjang, terima kasih selalu berusaha kuat dan tegar dalam menjalani setiap perjalanan proses ini, dan terima kasih untuk selalu percaya pada diri sendiri kalau perjalanan panjang ini akan berakhir indah. Maaf karena banyak kelalaian saya yang menjadikan proses perjalanan ini agak sedikit rumit, maaf untuk semua rasa sakit dan luka yang ditimbulkan oleh diri ku sendiri, dan maaf karena belum bisa memberikan yang terbaik untuk diri sendiri.
- ❖ Kedua malaikat tanpa sayapku, bapak Sulaiman dan wanita hebatku mama Reni. Terima kasih saya ucapkan atas segala doa, harapan, dan kasih sayang yang selalu kalian diberikan kepada saya. Meskipun bapak dan mama tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun senantiasa selalu memberikan dan mengusahakan yang terbaik untuk saya. Bapak mama terima kasih untuk dukungan dan support yang selama ini selalu kalian berikan, maaf belum bisa memberikan yang terbaik untuk kalian, maaf untuk semua hal yang menyakitkan yang mungkin pernah saya timbulkan, maaf kalau saya sebagai anak masih banyak kurangnya. Besar harapan saya semoga bapak dan mama selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan saya raih di masa yang akan datang.

- ❖ Kedua saudara saya, kakak perempuanku Aullya dan adik laki-lakiku Dave yang selalu membuat saya termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok adik sekaligus kakak yang dapat memberikan pengaruh positif. Terima kasih untuk semua dukungan dan support nya, Terima kasih sudah menjadi tempat mencurahkan keluh-kesah selama ini.
- ❖ Sahabat saya, Sandra yang selalu menemani saya dari awal masuk kuliah sampai saya bikin skripsi ini. Walaupun kamu sudah lulus kuliah duluan tetapi kamu tetap menemani saya sampai saya selesai dan selalu memberikan support serta dukungan. Terima kasih karna selalu ada disetiap momen penting saya selama masa perkuliahan ini dan terima kasih sudah menjadi partner terbaik dan mewarnai perjalanan kuliah ini. Perjalanan semasa kuliah kita akan selalu jadi kenangan terindah untuk-ku. Sukses selalu sahabatku.
- ❖ Sahabat pena saya, Anne dan Herdin yang jaraknya jauh namun hatinya selalu dekat. Terima kasih telah menjadi pendengar setia, pemberi semangat, dan pengingat untuk tidak menyerah di kala jenuh melanda. Skripsi ini juga menjadi saksi dukungan kalian dari balik layar.
- ❖ Teman seperjuangan saya, Arifah yang menjadi rekan diskusi dalam pembuatan skripsi ini dan yang selalu membersamai dari awal pembuatan skripsi sampai akhir. Terima kasih atas kegilaan, kopi di tengah malam, canda tawa, dan kebersamaan yang membuat proses penderitaan ini jadi lebih ringan. Mari kita rayakan keberhasilan ini bersama-sama.

## PRAKATA



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirobbal'alamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmaat dan hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada ayah dan ibuku tercinta yakni bapak Alpadilla dan Ibu Sri Koryati yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan memberikan dorongan dan motivasi. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Keberhasilan penulis skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
7. Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.

8. Ayahandaku dan Ibuku yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
9. Kakakku Aullya Mayandzru dan Adekku Adfillah Dave Fillonie orang yang kusayangi dan selalu memberi dukungan.
10. Teman-teman seperjuanganku yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terakhir, Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapat rahmat dan ridho dari Allah SWT, aamiin Ya Robbal A'lamin.

**Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh**

Palembang, Mei 2026

Aurora Fala Yahzunka

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Persembahan dan Motto .....	v
Halaman Prakarta.....	vii
Halaman Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel .....	xi
Halaman Daftar Gambar .....	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak .....	xiv

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

### **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Kepustakaan.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	29

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Jenis Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data Yang Diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36

G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	37
--	----

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Buah Kelapa Sawit PT. Cahya Vidi Abadi 2020-2024.....	4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan.....	6
Tabel III. 1 Definisi Operational Variabel Penelitian.....	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Tingkat pendidikan ....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	49
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	50
Tabel I.7 Lingkungan Kerja.....	52
Tabel I.8 Disiplin Kerja.....	54
Tabel I.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel I.10 Hasil Uji F (Simultan) .....	57
Tabel I.11 Hasil Uji t (Parsial) .....	58
Tabel I.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir .....	29
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Hipotesis
- Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 8 Data Karyawan
- Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Tabel F
- Lampiran 11 Tabel t
- Lampiran 12 Tabel r
- Lampiran 13 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 14 Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 15 Kartu Aktifitas Bimbingan
- Lampiran 16 Plagiasi Turnitin
- Lampiran 17 Sertifikat AIK
- Lampiran 18 Sertifikat SPSS
- Lampiran 19 Sertifikat SKPI
- Lampiran 20 Jurnal
- Lampiran 21 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Yahzunka, Aurora Fala/ 212021287/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin/ Manajemen Sumber Daya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 99 karyawan PT. Cahya Vidi Abadi dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden yang diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,386 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  5,470 >  $t_{tabel}$  1,991 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,530 >  $t_{tabel}$  1,991 dan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ .

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**Yahzunka, Aurora Fala / 212021287 / The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Cahya Vidi Abadi, Banyuasin Regency / Human Resource Management.**

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi Banyuasin Regency. This research uses an associative research type with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Cahya Vidi Abadi with a sample of 80 respondents obtained using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results showed that simultaneously the work environment and work discipline had a significant effect on employee performance with an  $F_{\text{count}}$  value of 72.386 which was greater than  $F_{\text{table}}$  of 3.11 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Partially, the work environment had a significant effect on employee performance with a  $t_{\text{count}}$  value of  $5.470 > t_{\text{table}}$  1.991 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Work discipline also had a significant effect on employee performance with a  $t_{\text{count}}$  value of  $2.530 > t_{\text{table}}$  1.991 and a significance value of  $0.013 < 0.05$ .

**Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi 2018:3). Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan (Kasmir 2019:6). Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Menurut Afandi (2018: 83-84) Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di

dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai. Kinerja adalah gagasan multi-faceted yang mencakup tiga elemen: sikap, bakat, dan prestasi. Kinerja dapat dilihat dari sejauh mana seseorang telah berkontribusi terhadap strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan bagi individu ataupun bagi organisasi. Kinerja merupakan sejauh mana tugas-tugas yang mengatur pekerjaan seseorang diatur. Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang dalam keterkaitan dengan skala pekerjaan yang ada. Dengan menetapkan standar tertentu, kinerja merupakan representasi dari kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja adalah salah satu dari banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal salah satu nya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi 2018:66). Lingkungan kerja ialah mencakup semua kondisi yang ada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja.

Selain lingkungan kerja, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Afandi 2018:12). Dengan kata lain disiplin kerja dapat di artikan sebagai perilaku yang mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan.

PT. Cahya Vidi Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang berlokasi di Desa Penuguan, Kecamatan Selat Penuguan, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini melakukan kegiatan yang meliputi pengembangan, pengoperasian, dan pengolahan kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah dan inti sawit.

Namun terdapat sebuah fenomena yang terjadi pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin dimana fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data hasil panen buah kelapa sawit pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Buah Kelapa Sawit**  
**PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin 2020-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Persentase Tercapai (%)</b>	<b>Persentase Tidak Tercapai (%)</b>
2020	15.000.000	9.500.000	63,33%	37%
2021	20.000.000	25.000.000	125%	-
2022	25.000.000	13.300.000	53,20%	46,80%
2023	31.000.000	21.000.000	66,67%	33,33%
2024	20.000.000	12.500.000	62,50%	37,50%

*Sumber: PT. Cahya Vidi Abadi, 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Cahya Vidi Abadi mengalami perubahan naik turun setiap tahun nya. Pada tahun 2020 tingkat persentase tercapai hanya sebesar 63,33%. Namun pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan tingkat persentase tercapai sebesar 125%. Pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan tingkat persentase tercapai hanya sebesar 53,20%. Pada tahun 2023 produksi kembali mengalami kenaikan dengan tingkat persentase 66,67%, akan tetapi karna target yang ditetapkan terlalu tinggi, hal ini menyebabkan produksi masih belum mencapai target. Dan pada tahun 2024 tingkat persentase tercapai hanya sebesar 62,50%. Hal tersebut menggambarkan bahwa adanya ke tidak stabilan antara realisasi dan target mutu perusahaan.

Terkait kondisi ini maka peneliti menduga bahwa perusahaan belum mampu menunjukkan kinerja secara optimal, karena belum bisa memenuhi target secara menyeluruh. Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam maka peneliti melakukan pra riset mengenai kinerja karyawan terhadap 30 responden pada

karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Karyawan**  
**PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuwangi**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	25	5
2.	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik	27	3
3.	Memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai pekerjaan yang diberikan	22	8
4.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	19	11
5.	Sarana dan prasarana yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada	17	13
6.	Memberikan petunjuk yang jelas dalam pengoperasian alat yang digunakan untuk bekerja	23	7
7.	Mampu menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja	27	3
8.	Karyawan memiliki kemauan untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja	24	6
9.	Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi target pekerjaan	20	10
10.	Atasan memberikan rewards kepada karyawan yang mampu mencapai target pekerjaan	22	8
11.	Pemimpin menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan karyawan	27	3
12.	Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh karyawan	23	7
13.	Atasan memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi pendapat	20	10
14.	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	25	5
15.	Hubungan kerja sama tim diantara rekan kerja cukup baik	21	9
16.	Karyawan bersaing secara sehat untuk mencapai kinerja yang lebih baik	19	11
17.	Merasa puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan	22	8
18.	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan	18	12
19.	Hubungan dan komunikasi antar sesama rekan kerja karyawan cukup baik	10	20
20.	Akses jalan menuju tempat kerja sudah baik dan bagus	13	17
21.	Selalu menaati tata tertib dan peraturan yang ditetapkan perusahaan	23	7
22.	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	22	8
23.	Merasa berkomitmen untuk mendukung visi dan misi perusahaan	22	8
24.	Berusaha menjaga motivasi saat mengerjakan tugas	18	12
25.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja telah ditentukan	5	25
26.	Karyawan cenderung menunda-nunda waktu dalam bekerja	22	8

*Sumber: Hasil Pra Riset PT. Cahya Vidi Abadi, November 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 dari data hasil pra riset pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang setuju dengan pernyataan diatas. Namun dapat dilihat juga bahwa masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan diatas, seperti pada pernyataan mengenai hubungan dan komunikasi karyawan sudah cukup baik ada 20 karyawan yang menjawab tidak. Pada pernyataan mengenai akses jalan menuju tempat kerja sudah baik ada 17 karyawan yang menjawab tidak. Pada pernyataan mengenai karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja ada 25 karyawan yang menjawab tidak. Dan terakhir pada pernyataan karyawan cenderung menunda-nunda waktu bekerja ada 22 karyawan menjawab iya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kekurangan pada kinerja karyawannya karena hubungan dan komunikasi karyawan masih belum cukup baik serta kurangnya kesadaran pada penggunaan waktu dalam bekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Basirun, dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berhubungan terhadap kinerja pegawai di kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian Anggraini, dkk (2024) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan. Penelitian Alfiah (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan tetap PT. X dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. X.

Penulis menyajikan teori dan pendapat tersebut, untuk mendukung bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena keduanya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan perilaku kerja yang teratur. Jika lingkungan kerja kondusif dan positif maka dapat menciptakan semangat dan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan jika mengikuti disiplin dalam bekerja maka dapat meningkatkan produktivitas serta menjaga kualitas dalam bekerja. Sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informasi yang menjadi dasar evaluasi bagi PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; (Teori dan Praktik)*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. ZANARA PUBLISHING.
- Ridwan Basirun, Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, Etik Prihatin (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center of Economic Student Journal Vol. 5, No. 4, October - Desember 2022*. E-ISSN: 2621 –8186. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT). Vol.2, No.1, Januari 2024*. E-ISSN: 2962 - 8873. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129>
- Dinda Alfiah (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap: Studi Kasus Pada PT X*. <https://library.universitaspertamina.ac.id/xmlui/handle/123456789/956>
- Hasibuan, Malayu S.P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Angkasa.
- Rahayu Amalia, Nahar Maganda Saragih (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mutiara Sawit Lestari. Student Research Journal Vol.1, No.2, April 2023*. E-ISSN: 2964-3252. <https://journal-stiyappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/193/198>
- Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis. Vol.12, No.2. Mei 2023*. ISSN 2252-9993. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta. Vol.2, No.1, Januari-Maret 2024*. E-ISSN: 2962 - 8873. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129>
- Sifah Fauziah, Syarif Ali, Ediwarman Ediwarman (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO). Vol.1, No.2. Oktober 2020*. ISSN 2745-7826. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani, Eliza Eliza, Danang Djoko Susilo (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. Jurnal ilmiah M-Progress. Vol.14, No.1, 2024*. E-ISSN: 2088 - 0421. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1187>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung; CV Alfabeta.